

## Zur Soziologie der Arbeitsflexibilität

Vobrubu, Georg

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vobrubu, G. (2006). Zur Soziologie der Arbeitsflexibilität. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2660-2672). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143499>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Zur Soziologie der Arbeitsflexibilität

*Georg Vobruba*

## 1. Einleitung

Gegenwärtig gibt es kaum ein Problem, dessen Lösung nicht forcierter Flexibilisierung zugetraut wird. Empfehlungen und Forderungen nach mehr Flexibilität zielen vor allem auf den Einsatz von Arbeit. Da aber Probleme des Arbeitsmarkts als Ausdruck und Ursache der wichtigsten Probleme der Ökonomie, Probleme der Ökonomie wiederum als Kern der Probleme der Gesellschaft insgesamt angesehen werden, hat Flexibilität das Zeug zum gesellschaftlichen Patentrezept. Darum hat die Soziologie der Arbeitsflexibilität gute Chancen, einen raschen Zugang zu Kernfragen der Gesellschaft zu eröffnen.

Ich werde im Folgenden erst einige Überlegungen zum Begriffsinstrumentarium anstellen. Dann werde ich die Entwicklung der Debatte über Arbeitsflexibilität skizzieren, und schließlich auf das Konzept der Flexicurity eingehen.

## 2. Die begriffliche Grundausstattung

Flexibilität ist ein Potential. Der sozialwissenschaftliche Begriff Flexibilität bezeichnet die Möglichkeit eines Handlungssystem, einen Vorrat an Handlungsalternativen rasch abzurufen. Der Flexibilitätsgrad bezeichnet die Menge an Handlungsalternativen. Flexibilisierung erfolgt in Antizipation unterschiedlicher, rasch und unvorhersehbar wechselnder Anforderungen an ein Handlungssystem durch seine Umwelt. Man kann auch sagen: Flexibilität wird im Rahmen von Relationen zwischen individuellen und kollektiven Akteuren und ihrer Umwelt wirksam. Mit Blick auf die unterschiedlichen Träger von Flexibilität ergeben sich daraus zwei Möglichkeiten. Flexibilität bezeichnet entweder die Bereitschaft und Fähigkeit von Akteuren, sich auf rasch wechselnde institutionelle Bedingungen, oder die Bereitschaft und Fähigkeit von Institutionen, sich auf rasch wechselnde Anforderungen von Akteuren einzustellen. Dies verweist auf eine erste Unterscheidung, die für die Soziologie der

Arbeitsflexibilität wichtig ist: Flexibilität kann als Potential von Institutionen und als Potential von Akteuren verstanden und soziologisch beobachtet werden.

Neben diesen Kategorien zur Beschreibung des Potentials von Akteuren und Institutionen braucht man Kategorien zur Erklärung von Flexibilitätserfordernissen. Dazu empfiehlt sich eine zweite Unterscheidung: Bei der Untersuchung von Flexibilität geht es einerseits um Verursacher von Flexibilitätserfordernissen und andererseits um Anpasser an Flexibilitätserfordernisse. Mit dieser Unterscheidung nicht ident, aber eng an sie gekoppelt, ist die Unterscheidung zwischen den Nutzen und den Kosten von Flexibilität und die Frage nach deren Trägern. Diese Unterscheidung spielt insbesondere bei interessentheoretischen Untersuchungen von Aushandlungsprozessen von Flexibilitätsarrangements zwischen unterschiedlich interessierten Akteuren eine Rolle.

In unmittelbaren Anschluss daran ergibt sich schließlich die Frage, womit Akteure oder Institutionen auf rasch wechselnde Umweltimpulse reagieren. Die Behandlung dieser Frage erfordert die präzise Bestimmung der Dimensionen, in denen Arbeitsflexibilität hergestellt werden kann. Zur Beschreibung von Arbeitsflexibilität kommen dafür in Frage: Zeit, und zwar bezüglich der Lage (chronologische Dimension) und der Länge (chronometrische Dimension) der Arbeitszeit; Raum (wo wird gearbeitet?); Qualifikation (wie wird gearbeitet?). Entsprechend umfasst Arbeitsflexibilisierung all jene Maßnahmen, durch welche die Bereitschaft und Fähigkeit von Handlungssystemen gestärkt werden, in diesen Dimensionen flexibel zu (re)agieren.

Ich notiere zusammenfassend die begriffliche Grundausstattung für soziologische Untersuchungen von Arbeitsflexibilität und Arbeitsflexibilisierung. Arbeitsflexibilität bezeichnet einen Vorrat an Handlungsalternativen, Arbeitsflexibilisierung dessen Herstellung. Arbeitsflexibilität ist ein Potential von Akteuren oder von Institutionen. Es ist zu unterscheiden zwischen Verursacher von Flexibilitätserfordernissen und Anpasser an Flexibilitätserfordernisse, und eng verbunden damit zwischen Träger der Kosten (Verlierer) und Bezieher der Erträge (Gewinner) von Flexibilisierung. Dimensionen der Arbeitsflexibilität sind: Zeit, Raum, Qualifikation.

### 3. Rückblick: Debatte über Arbeitszeitflexibilität

Der Arbeitsflexibilitätsdiskurs begann mit der Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung. In dieser Debatte dominierte die Unterscheidung von Gewinnern und Verlierern von Arbeitszeitflexibilisierung alle andere Differenzierungen. In analytischer Perspektive hat die frühe Diskussion über Arbeitszeitflexibilisierung also das Pferd vom Schwanz her aufgezäumt: Man fragte nach Interessen, nach Gewinnern und Verlierern, noch bevor das Untersuchungsfeld überhaupt analytisch und empirisch

aufgearbeitet worden war. Aus politischer Perspektive ist dieses Vorgehen zwar verständlich, aber sozialwissenschaftliche Untersuchungen sollten diese Perspektive nicht verdoppeln, sondern aus Distanz zu ihrem Gegenstand Einsichten über ihn gewinnen. Die interessentheoretischen Verkürzungen der früheren Arbeitszeitflexibilisierungsdiskussion sicherten ihr zwar erhebliche Aufmerksamkeit, mögen aber zugleich ein Grund für ihren Mangel an Nachhaltigkeit gewesen sein. Ich rufe kurz die wesentlichen Phasen der Diskussion in Erinnerung.

Erste Phase. In der Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung dominierten zuerst kurz Darstellungen von Arbeitszeitflexibilisierung als moderne Arrangements im Interesse aller (vgl. Teriet 1977). Dies entproblematisierte den Interessesaspekt und damit das Konfliktpotential, so dass man sich technischen Fragen widmen konnte: Dies war die Zeit, in der diverse Muster von Arbeitszeitflexibilität erfunden und auf ihre Realisierbarkeit in Betrieben getestet wurden (vgl. Hoff 1983). Hand in Hand mit der Auffassung, Arbeitszeitflexibilität schaffe win-win-Situationen, ging die Entwicklung von Arbeitszeitberatung als einer betriebswirtschaftlichen Teildisziplin. Die erste Phase der Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung bezog sich also auf Interessen, nicht aber auf Interessenkonflikte.

Zweite Phase. Dieser technokratische Optimismus wurde bald von Wortmeldungen überlagert, in denen energisch auf die partikulare Interessengebundenheit von Arbeitszeitflexibilisierung aufmerksam gemacht wurde. Diese Entwicklung wurde durch mehrere Faktoren begünstigt. Zum einen: Sobald sich die Gewerkschaften überhaupt zu Arbeitszeitflexibilisierung positionierten, positionierten sie sich dagegen (vgl. Bäcker/Seifert 1982). Zum anderen: Im Konflikt um die Arbeitszeitverkürzung im Jahr 1984 beruhte die Strategie der Arbeitgeber im Wesentlichen darauf, Arbeitszeitflexibilisierung als »Alternativangebot« zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung ins Gespräch zu bringen. Damit bestätigten sie die Interessengebundenheit der Debatte und bestärkten die Gewerkschaften in ihrer kritischen Haltung zu Arbeitszeitflexibilisierung. Der Erfolg von kollektiver Arbeitszeitverkürzung wieder zog das Argument nach sich, dass je kürzer die Arbeitszeit wird, ihre Lage zunehmend zum Gegenstand von Verhandlungen werden müsse. Die Diskurskonstellation war kompliziert: Die Arbeitgeberverbände forcierten Arbeitszeitflexibilisierung, beanspruchten damit im Interesse aller zu agieren und setzten zugleich ihre Flexibilisierungsvorschläge gegen die Politik kollektiver Arbeitszeitverkürzung ein. Die Gewerkschaften attackierten die Auffassung, Flexibilisierung sei im Interesse »Aller« und interpretierten die Verteilung der Vor- und Nachteile von Arbeitszeitflexibilisierung im Klassenparadigma, sahen die Arbeitnehmer als die Träger der Flexibilisierungskosten und positionierten sich konsequent dagegen. In den Sozialwissenschaften gab es damals (in den letzten siebziger Jahren und in der ersten Hälfte der achtziger Jahre) eine vergleichsweise breite Arbeitszeitdebatte und intensive Arbeitszeitforschung (vgl. z.B. Offe u.a. 1982; Talos/Vobruba 1983). Hier

finden sich intensive Bemühungen, das Thema Arbeitszeitflexibilisierung quer zum politischen Rechts-Links-Schematismus zu positionieren.

Im Einzelnen drehte sich die Debatte vor allem

- um Kongruenzen und Inkongruenzen von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und betrieblichem Arbeitseinsatzbedarf (vgl. Strümpel 1982; Landenberger 1983) und damit um das tatsächlich empirisch feststellbare Ausmaß der verschütteten Konsenspotentiale zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite,
- um das in chronometrischer Arbeitszeitflexibilisierung (insbesondere in Teilzeitarbeit) enthaltene Arbeitsumverteilungspotential und damit um das Verhältnis von Arbeitszeitflexibilisierung zu Beschäftigungsproblemen (vgl. Heinze u.a. 1979; Mertens 1982),
- um Kompatibilitätsprobleme von neuen Arbeitszeitmustern mit Bedingungen kollektiver Interessenrepräsentation (vgl. Deutschmann 1982; Vobruba 1982) und
- um Arbeitszeitflexibilisierung im Kontext von sozialem Wandel (vgl. Olk u.a. 1979; Vobruba 1983).

Dritte Phase. Aus dieser Diskurskonstellation ergaben sich zwei Konsequenzen. Zum einen ließen sich die »falschen Allgemeinheiten« (Wiesenthal 1985), insbesondere das Argument, dass Arbeitszeitflexibilisierung prinzipiell im Interesse aller sei, nicht länger aufrecht erhalten. Dies entwertete das Thema als ArbeitgeberInstrument gegen kollektive Arbeitszeitverkürzung erheblich. Zum anderen ließ sich die Gewerkschaftsposition gegen Arbeitszeitflexibilisierung nicht durchhalten: Erstens, weil sich arbeitnehmerseitige Wünsche nach flexiblen Arbeitszeiten nicht auf Dauer ignorieren ließen und zweitens, weil sich die Gewerkschaften ungeschützt dem Vorwurf ausgesetzt sahen, dass erst ihre Weigerung, Flexibilisierung in ihr politisches Repertoire aufzunehmen, jene Nachteile von Flexibilisierung verursache, deretwegen sie Flexibilisierung pauschal ablehnten.

Im Ergebnis schrumpfte damit die Schnittmenge gemeinsamer Interessen an Flexibilität erheblich – etwa in Folge ebenso schlichter wie wichtiger empirischer Befunde wie dem, dass Frauen an Vormittagsteilzeitarbeitsplätzen, der Einzelhandel aber vor allem an Nachmittagsteilzeitarbeitskräften interessiert ist (vgl. Eckart 1983).

#### 4. Zur Systematisierung

Gegen Ende der achtziger Jahre kam es zu einer thematischen Verbreiterung des Arbeitsflexibilitätsdiskurses. Von da an ging es nicht mehr nur um Arbeitszeitflexi-

bilisierung, sondern um die Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes in seinen Dimensionen: Zeit, Raum, und Qualifikation. Für diese Erweiterung gab es zwei Hauptursachen.

Erstens, die zunehmenden ökonomischen Instabilitäten, zunehmender globaler Wettbewerb, etc. Gleichgültig ob real, konstruiert oder einfach interessenpolitisch übertrieben – dies ist die ausschlaggebende Ursache für die breit geteilte Überzeugung, dass umfassende Flexibilisierungen der Arbeits- und in ihrer Folge der Lebensverhältnisse ohne Alternative sind. Zweitens, die Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen und die zunehmende sozialwissenschaftliche und politische Aufmerksamkeit für Prozesse der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Mückenberger 1985; Vobruba 1990), sei es deregulierungspolitisch initiiert, sei es als Unternehmensstrategie, sei es als Ausdruck des Wunsches nach selbstbestimmter Arbeit (vgl. Hörning u.a. 1990). Damit trat die Flexibilisierungsdebatte in die Phase der Systematisierung nach unterschiedlichen Flexibilisierungsdimensionen ein.

Die Durchsicht unterschiedlicher Vorschläge ergibt, dass man von einer allgemein anerkannten Systematisierung noch weit entfernt ist. Immerhin kristallisieren sich gewisse Konstanten heraus. Wenn ich recht sehe, könnte sich die folgende Systematisierung für zukünftige Forschung als nützlich erweisen. Sie beruht auf zwei Unterscheidungen: Externe und interne Flexibilität sowie numerische und funktionale Flexibilität von Arbeit (vgl. Matthies u.a. 1994; van Kooten 1999: 50; Klammer, Tillmann 2001: 7). Daraus ergeben sich vier Möglichkeiten der Kombination von Flexibilität:

	Numerisch	Funktional
Extern	Outsourcing, Leiharbeit	Unternehmensberater, externe Krisenmanager
Intern	Überstunden, Teilzeit	Job rotation, Springer, Weiterqualifikation

*Abbildung 1: Typen von Flexibilität*

Diese Systematik erleichtert auch das Verständnis von Flexicurity.

## 5. Flexicurity: Zwischen Anpassung ...

Die Flexicurity-Idee kam Ende der 90er Jahre auf. Sie stellt insofern eine Neuerung dar, als hier Flexibilität im Rahmen einer neuen, komplexeren Bedingungskonstellation gedacht wird. Die Grundidee von Flexicurity ist, dass Flexibilität des Arbeitseinsatzes Kontinuität des Einkommens voraussetzt. Zum politischen Programm gewendet bedeutet dies, dass Arbeitspolitik und Sozialpolitik zusammen gedacht und so auf einander abgestimmt reformiert werden müssen, dass sich unterschiedliche Formen von Flexibilitäts-Stabilitäts-Arrangements realisieren lassen. Darüber herrscht in der Diskussion Einigkeit. Bei der Ausgestaltung gibt es zwei Grundversionen: In der ersten Version handelt es sich um Flexibilität im Rahmen des Betriebes, also um interne Flexibilität. Die erforderliche Einkommenskontinuität wird hier durch die kontinuierliche Betriebszugehörigkeit hergestellt. In der zweiten Version dagegen handelt es sich um Flexibilität, die den Wechsel zwischen Betrieben und den Wechsel zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit einschließt, also um externe Flexibilität. Die erforderliche Kontinuität des Einkommens wird hier durch arbeitsmarktexterne Einkommensquellen hergestellt. Dies ist eine Unterscheidung, die in der Flexicurity-Diskussion bisher nicht ausreichend klar getroffen wurde. Ich gehe näher darauf ein.

(a) Bei der Version von Flexicurity, die auf interner Flexibilität beruht, besteht der Beitrag der Sozialpolitik zur Ermöglichung von Flexibilität vor allem darin, die Langzeitprobleme flexibler Arbeitsverhältnisse abzufangen. Flexibilität der Arbeit wird hier als interne numerische Flexibilität gedacht. Die Anpassung an sich rasch ändernde betriebliche Erfordernisse führt zu Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Atypische Beschäftigungsverhältnisse ziehen in einem auf das Normalarbeitsverhältnis fokussierten System sozialer Sicherung immer dann sozialpolitische Probleme nach sich, wenn auf ihrer Grundlage keine Anwartschaften auf ausreichende Sozialtransfers erworben werden können. Es geht also hier vor allem um »sozialpolitische Probleme in der Nacherwerbsphase« (Keller/Seifert 2000: 296). Zugleich wird in diesen Fällen in der politischen und politiknahen Diskussion ohne weitere Überprüfung unterstellt, dass die Arbeitgeber die Flexibilitätsverursacher sind, die den Arbeitnehmern Anpassungen an Flexibilitätserfordernisse abverlangen; und dass die Arbeitnehmer gegen all zu hohe Flexibilitätsanforderungen und -kosten verteidigt werden müssen.

Hier manifestieren sich zwei traditionelle Schwerpunktsetzungen und Grenzen des Aktionsradius gewerkschaftlicher Politik: Zum einen ist exklusiv an Politik für Beschäftigte gedacht. Die Idee, dass soziale Sicherheit (temporäre) Ausstiege aus abhängiger Erwerbstätigkeit ermöglichen solle, wird zwar am Rande erwähnt, zentral drehen sich die Ideen aber um die sozialpolitische Absicherung der Folgen von Flexibilität am Arbeitsplatz. Und zum anderen gründet dieses Flexicurity-Konzept

auf einer eindeutigen Annahme über die Ursachen von Flexibilität: Flexibilität ergibt sich als unternehmerische Notwendigkeit, auf welche sich die Beschäftigten einzustellen haben. Es geht um die »Stärkung der Anpassungsfähigkeit« (Riester 1999: 142).

Insgesamt handelt es sich bei dieser Version von Flexicurity um die Anpassung der Sozialpolitik an Arbeitsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Eine Sozialpolitik, die nicht mehr strikt am Normalarbeitsverhältnis orientiert ist, soll die Akzeptanz dieser Arbeitsformen fördern und damit die unternehmerische Nutzung ihres Flexibilitätspotentials ermöglichen.

(b) Bei der Version von Flexicurity, die auf externer Flexibilität beruht, handelt es sich um Konzepte, bei denen soziale Sicherheit Flexibilität über den Einsatz in ein und demselben Unternehmen hinaus ermöglichen soll. Sozialpolitik spielt dabei eine aktive Rolle, sobald in das Konzept von Flexicurity Sozialtransfers für Erwerbsfähige (vgl. Hanesch 2001) eingebaut werden. Hier geht es um die Absicherung (vorübergehender) arbeitsmarktexterner Lebenslagen und somit um mehr Flexibilität bei Arbeitsplatzwechsel. Aus Unternehmensperspektive betrachtet, bedeutet dies die sozialpolitische Absicherung externer, numerischer Flexibilität. Aus individueller Sicht wird eine Absenkung des Einkommensrisikos bewirkt, das mit abnehmender Beschäftigungsstabilität (vgl. Struck/Köhler 2004) verbundenen ist. Soziale Sicherung leistet ihren Beitrag zur Herstellung von Flexicurity, indem sie die Unternehmen von unternehmensfremden (sozialen) Problemen, insbesondere von der Aufgabe, langfristige Einkommenskontinuität für die Arbeitskräfte herzustellen, entlastet. Dies ermöglicht ebenso individuelle Wechsel zwischen Arbeitsverhältnissen wie weniger problematisches Feuern und Heuern, da die Arbeitskräfte jenseits des Arbeitsmarkts vorübergehend sozialpolitisch aufgefangen werden. Dieser Effekt wurde von Lutz (1984) als Funktion der Landwirtschaft für den Kapitalismus historisch untersucht, und von Offe und Lenhardt (1977) als Funktion von Sozialpolitik schlechthin angesehen. Das Bild der »atmenden Fabrik«, das bestimmte Formen interner Flexibilität veranschaulichen soll, passt übrigens für solche Formen von Flexicurity auf der Basis externer Flexibilität viel besser.

Dies ist die funktionsbezogene Perspektive auf Flexicurity, in der Flexibilität und soziale Sicherheit hinsichtlich ihres Entsprechungsverhältnisses untersucht werden können. Ebenso kann man Flexibilität und soziale Sicherheit als Gegenstand unterschiedlicher Interessen in Aushandlungsprozessen von Flexicurity begreifen. Das ist die konflikttheoretische Perspektive auf Flexicurity. Die Verknüpfung von funktionsbezogener und konflikttheoretischer Perspektive erfolgt dadurch, dass das Funktionieren von Flexicurity-Arrangements eine Abstimmung zwischen den Interessen an Flexibilität einerseits und an sozialer Sicherheit andererseits zur Voraussetzung hat. Damit wird Flexicurity als Ergebnis komplexer Aushandlungsprozesse zwischen Vertretern von Interessen an Flexibilität und von



Interessen an sozialer Sicherheit erkennbar. Unter Flexicurity als Verhandlungsergebnis (vgl. generell Ozaki 1999) kann man dreierlei verstehen:

- (a) Die Verhandlungen haben Flexicurity direkt zum Gegenstand, die Verhandlungspartner haben Flexicurity als gemeinsames Ziel, Streitgegenstand sind Konditionen.
- (b) Eine Verhandlungspartei will Flexibilität, die andere Sicherheit, Flexicurity ist nicht Verhandlungsziel, aber Verhandlungsergebnis, Kompromiss.
- (c) Schließlich gibt es Konstellationen, in denen Interessen an Flexibilität und an Sicherheit völlig getrennt verfolgt werden, ja Domänen unterschiedlicher Politiken sind, in denen sich gleichwohl im Ergebnis Arrangements herstellen, die Flexicurity-Konzepten zumindest nahe kommen.

Man kann diese drei Versionen auch als Sequenz von intendierter zu nicht intendierter Herstellung von Flexicurity lesen. Im ersten Fall ist Flexicurity Ziel der verhandelnden Akteure, im dritten nicht intendiertes Ergebnis separater Entwicklungen.

## 6. ... und Autonomiegewinnen

Allen bisher genannten Formen von Flexicurity ist gemeinsam, dass sie unter der Dominanz von ökonomischen Flexibilitätserfordernissen, beziehungsweise unternehmerischen Flexibilitätsinteressen stehen. Sozialer Sicherheit kommt dabei die Rolle zu, Nachteile für Arbeitskräfte abzupuffern. Davon prinzipiell zu unterscheiden sind solche Formen von Flexibilität, die sich nicht aus ökonomischem Anpassungsdruck, sondern aus Wünschen, welche die individueller Lebensführung betreffen. Mit Blick auf das Spannungsverhältnis von Institutionen und Personen formuliert: Hier geht es um individuelle Bedürfnisse an Flexibilität jenseits von (aber nicht zwingend: gegen!) Effizienzsteigerungen. Die Effekte solcher Formen von Flexicurity subsummiere ich unter dem weiteren Begriff »Autonomiegewinne«.

Mittlerweile gibt es einige Untersuchungen zu individuellen Strategien der Leute zwischen Arbeitsmarkt und Sozialstaat. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass soziale Sicherheit tatsächlich auch zur Steigerung individueller Flexibilität im Sinn von Autonomiegewinnen genutzt werden kann, dass Lebensführung an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Sozialstaat ein komplizierter Balanceakt zwischen institutionellen Zwängen und individuellen Autonomiebestrebungen ist (vgl. Gebauer u.a. 2002; Gebauer/Vobruba 2003; Strünck 2003; Pelikan u.a. 2003). Gerade um solche Gemengelagen genau analysierten zu können, halte ich eine klare Unterscheidung der unterschiedlichen Bedeutungsgehalte von Flexicurity für wichtig.

Jedenfalls sollte man daraus keine kategoriale Wendung gegen die Ökonomie und ihre Erfordernisse machen. Autonomiesteigernde Flexicurity ermöglicht generell die Einbeziehung eines weiteren Zukunftshorizonts in individuelle Handlungskalküle. Dies schließt die Möglichkeit ein, nicht erst reaktiv auf ökonomische Umweltänderungen zu reagieren, sich also flexibel anzupassen, sondern mögliche Veränderungen zu antizipieren und sich darauf präventiv einzustellen, also im sozialen Wandel innovativ zu sein. Ich halte dies für den entscheidenden Vorteil des Europäischen Sozialmodells im globalen Wettbewerb gegenüber den USA, in denen adaptive, erzwungene Flexibilität dominiert (vgl. Vobruba 2001). Die Bedeutung von sozialpolitisch unterfütterter Flexibilität und damit der Möglichkeit der Nutzung von Autonomiegewinnen zum Zweck von Effizienzsteigerungen hat zuletzt Martin Heidenreich (2004) empirisch belegt.

Zusammenfassend: Die Zusammenhänge von sozialer Sicherheit mit Arbeitsflexibilität lassen sich mit der Unterscheidung externe/interne Flexibilität systematisch verknüpfen:

- Versteht man Flexicurity als interne Flexibilität, geht es im Wesentlichen darum, Sozialpolitik auf atypische Beschäftigungsverhältnisse einzustellen.
- Versteht man Flexicurity als externe Flexibilität, geht es darum, aus diskontinuierlichen Arbeitsbiographien (einigermaßen) kontinuierliche Erwerbsbiographien zu machen.

Die Effekte von Flexicuritykonzepten lassen sich in die folgende zweidimensionale Ordnung bringen:

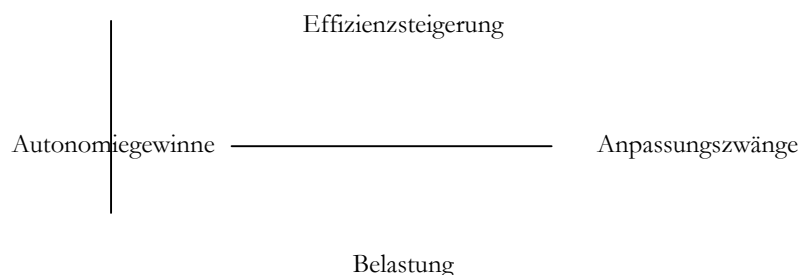


Abbildung 2: Dimensionen von Flexibilitätseffekten

Auf der Grundlage dieser Systematik müsste es möglich sein, die Effekte unterschiedlicher Kombinationen von Flexibilität und sozialer Sicherung empirisch zu untersuchen, neue Schnittmengen von Interessen an Flexibilisierung und an sozialer Sicherung sichtbar zu machen und Parallelentwicklungen von Arbeitspolitik und von Sozialpolitik so aufeinander zu beziehen, dass ihre impliziten Beiträge zur Her-

stellung von Flexicurity-Konstellationen analysierbar werden. Es erscheint lohnend, unter diesem Gesichtspunkt die sich abzeichnende Transformation der lohnarbeitszentrierten Sozialpolitik (vgl. Bleses/Seeleib-Kaiser 2004), wie auch immer sie politisch motiviert sein mag, in dieser Perspektive zu untersuchen. Erst auf der Grundlage solcher analytischer und empirischer Klärungen ließe sich sinnvoll der Versuch machen, zwischen »good and bad flexibilization« (vgl. Wallace 2003: 791) zu unterscheiden.

## 7. Flexibilitätsketten

Ich habe eingangs Flexibilität als Relation zwischen Akteuren und Institutionen und ihrer Umwelt eingeführt. Die Umwelt von Akteuren und Institutionen freilich besteht wieder aus Akteuren und Institutionen. Daraus folgt, dass Flexibilität eine Relation zwischen unterschiedlichen Akteuren, unterschiedlichen Institutionen sowie zwischen Akteuren und Institutionen bezeichnet. Versteht man Flexibilität in dieser Weise als ein soziales Phänomen und soziologisches Thema im Spannungsverhältnis von Akteuren und Institutionen, dann ermöglicht dies unmittelbar eine weitere Einsicht, die, wenn ich recht sehe, bisher systematisch wenig beachtet wurde. Generell herrscht die Überzeugung, dass der Grund für zunehmende Flexibilitätserfordernisse damit zu begründen ist, dass Akteure und Institutionen einer zunehmend instabilen und turbulenten Umwelt ausgesetzt sind, auf deren Anforderungen sie sich einstellen müssen. Die Frage nach den Ursachen dieses säkularen Trends wird mit dem Hinweis auf Entwicklungen in der Ökonomie, von Weltmarktzusammenhängen etc. beantwortet – und diese Art von Antworten wird üblicherweise als ausreichend angesehen. Das mag für manche Zwecke tatsächlich so sein, doch bringt man sich damit um die Chance einer weiter reichenden Einsicht.

Wenn man sich klar macht, dass die Umwelt von Akteuren und Institutionen wiederum aus Akteuren und Institutionen besteht, kann man sehen, dass Flexibilität in längeren Verursachungsketten steht. Längere Verursachungsketten im Sinn von Georg Simmel kommen dadurch zustande, dass ihre einzelnen Elemente zugleich Wirkungen und Ursachen für weiter gehende Wirkungen sind. Indem Flexibilität als Wirkung und zugleich als Ursache weiterer Flexibilität auftritt, entstehen Flexibilitätsketten. Anpassungen eines Akteurs oder einer Institution an Flexibilitätsanforderungen, die aus deren Umwelt kommen, lassen bei ihnen weitere Flexibilitätsanforderungen entstehen, welche sie an ihre Umwelt richten. Zum Beispiel so: Anforderungen von bestimmten Akteuren, etwa von Kunden, werden instabil, daraus ergeben sich Flexibilitätserfordernisse für Institutionen, aus denen wiederum Flexibilitätsanforderungen für die Akteure werden, welche die Institutionen repräsentieren,

sie in Gang halten, in ihnen tätig sind. Aus deren flexiblem Verhalten werden wiederum an anderen Stellen Flexibilitätsanforderungen. Und so weiter. Wenn man Flexibilität im Spannungsverhältnis von Akteuren und Institutionen konzipiert, kann man also erkennen, dass Flexibilisierungsprozesse eine Tendenz zur Selbstverstärkung haben. Daraus ergeben sich weiter reichende Fragen, einerseits in Richtung der Bedeutung von sozialer Sicherheit, andererseits in Richtung Gesellschaftsdiagnosen.

Zum einen: Setzt sich Flexibilität immer weiter fort, oder kommen sie irgendwann zum Stillstand, weil der Flexibilisierungsimpuls irgendwo absorbiert wird? Was lässt sich zu der Vermutung sagen, dass dies Absorbieren Kosten verursacht, die systematisch zu Lasten der Absorbierenden, Akteure oder Institutionen geht, also auf Kosten jener, welche den Flexibilisierungsimpuls nicht mehr weiter geben können? In dieser Perspektive könnte Sozialpolitik als Element von Flexicurity als »Interdependenzunterbrecher« (Huf 1998) angesehen werden, der zugleich eine Umverteilung dieser Kosten bewirkt.

Zum anderen: Sofern man es für plausibel hält, dass sich die Selbstverstärkungstendenz von Flexibilität sozialpolitisch nicht vollständig beherrschen lässt, ergeben sich weiterführende Fragen, die in Richtung auf eine durch die Soziologie der Arbeitsflexibilisierung informierte Gesellschaftsdiagnose weisen: Wohin führt die allgemeine Selbstverstärkungstendenz von Flexibilität? Welche Probleme der Beherrschbarkeit von Flexibilität als Folge von Flexibilität sind zu erwarten? Was bedeutet ein grundlegender Wandel der Stabilitäts-Flexibilitäts-Relationen einer Gesellschaft?

## Literatur

- Bäcker, Gerhard/Seifert, Hartmut (1982), »Arbeitszeitpolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilität tarifvertragliches Regelsystem«, in: Offe, Claus u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M./New York, S. 244–259.
- Bleses, Peter/Seeleib-Kaiser, Martin (2004), *The Dual Transformation of the German Welfare State*, Houndmills.
- Deutschmann, Christoph (1982), »Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages«, in: Offe, Claus u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M./New York, S. 32–45.
- Eckart, Christel (1983), »Die Teilzeitarbeit von Frauen«, in: Talos, Emmerich/Vobruba, Georg (Hg.), *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik*, Wien, S. 83–101.
- Gebauer, Ronald u.a. (2002), *Wer sitzt in der Armutsfalle? Selbstbehauptung zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt*, Berlin.

- Gebauer, Ronald/Vobruba, Georg (2003), »The Open Unemployment Trap: Life at the Intersection of Labour Market and Welfare State. The Case of Germany«, *Journal of Social Policy*, Jg. 32, H. 4, S. 571–587.
- Hanesch, Walter (2001), »Flexibilisierung und soziale Sicherung in Deutschland: Reformbedarf und Reformoptionen für die Sozialhilfe«, in: Klammer, Ute (Hg.), *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Düsseldorf, S. 323–382.
- Heidenreich, Martin (2004), »Innovationen und soziale Sicherheit im internationalen Vergleich«, *Soziale Welt*, Jg. 55, H. 2, S. 125–144.
- Heinze, Rolf G. u.a. (1979), »Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument – Wirkungen und Grenzen neuer Arbeitszeitpolitik«, *MittAB*, Jg. 12, S. 276–288.
- Hoff, Andreas (1983), *Betriebliche Arbeitszeitpolitik zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung*, München.
- Hörning, Karl u.a. (1990), *Zeitpioniere*, Frankfurt a.M.
- Huf, Stefan (1998), *Sozialstaat und Moderne*, Berlin.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2000), »Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, Nr. 5, S. 291–300.
- Klammer, Ute/Tillmann, Katja (2001), »Flexibilität und soziale Sicherung – eine vielschichtige Herausforderung für politische Gestaltung«, in: Klammer, Ute (Hg.), *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Düsseldorf, S. 1–23.
- Landenberger, Margarete (1983), *Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse*, Discussion paper IIM/LMP 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Lutz, Burkart (1984), *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*, Frankfurt a.M.
- Matthies, Hildegard (1994), *Arbeit 2000*, Reinbek.
- Mertens, Dieter (1982), »Das Steuerungspotential »alter« und »neuer« Arbeitszeitpolitik«, in: Offe, Claus u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M./New York, S. 187–203.
- Mückenberger, Ulrich (1985), »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses«, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7 und H. 8, S. 415–434 (Teil 1) und S. 457–475 (Teil 2).
- Müller, Kerstin u.a. (2001), *Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik – Zugangsgerechtigkeit und Flexicurity*, Verv. Ms. (Berlin, 18. Mai 2001)
- Offe, Claus u.a. (Hg.) (1982), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M.
- Offe, Claus/Lenhardt, Gero (1977), »Staatstheorie und Sozialpolitik. Politisch-soziologische Erklärungsansätze für Funktionen und Innovationsprozesse der Sozialpolitik«, in: von Ferber, Christian/Kaufmann, Franz-Xaver (Hg.), *Soziologie und Sozialpolitik*, Sonderheft 19 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen, S. 98–127.
- Olk, Thomas u.a. (1979), »Lohnarbeit und Arbeitszeit. Arbeitszeitpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime«, *Leviathan*, Jg. 7, S. 51–173 und S. 376–407.
- Ozaki, Muneto (Hg.) (1999), *Negotiating Flexibility*. Geneva.
- Pelikan, Christa u.a. (2003), »Welfare Policies as Resource Management«, in: Steinert, Heinz/Pilgram, Arno (Hg.), *Welfare Policy from Below. Struggles Against Social Exclusion in Europe*, Aldershot, S. 255–269.
- Riester, Walter (1999), »Flexibilität und soziale Sicherheit«, in: Fricke, Werner (Hg.), *Jahrbuch für Arbeit + Technik. 1999/2000*, Bonn, S. 139–146.

- Strümpel, Burkhard (1982), »Wertveränderung und Arbeitsmotivation«, in: Offe, Claus u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M./New York, S. 137–145.
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hg.) (2004), *Beschäftigungsstabilität im Wandel*, München, Mering.
- Strünck, Christoph (2003), *Mit Sicherheit flexibel? Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse*, Bonn.
- Talos, Emmerich/Vobruba, Georg (Hg.) (1983), *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik*, Wien.
- Teriet, Bernhard (1976), *Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung*, Göttingen.
- Teriet, Bernhard (1977), »Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität«, *Technologie und Politik* 8, Reinbek, S. 75–111.
- Van Kooten, Gerrit (1999), »Social Exclusion and the Flexibility of Labour. A Theoretical Explanation«, in: Littlewood, Paul u.a. (Hg.), *Social Exclusion in Europe. Problems and Paradigms*, Aldershot, S. 47–66.
- Vobruba, Georg (1982), »Interessendifferenzierung und Organisationseinheit. Arbeitszeitflexibilisierung als gewerkschaftliches Organisationsproblem«, in: Offe, Claus u.a. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a.M./New York, S. 219–232.
- Vobruba, Georg (1983), »Arbeitszeitpolitik als Gesellschaftspolitik«, in: Talos, Emmerich/Vobruba, Georg (Hg.), *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik*, Wien, S. 23–46.
- Vobruba, Georg (1985), »Wege aus der Flexibilisierungsfalle. Plädoyer für die Verbindung von Arbeitszeitverkürzung, Flexibilisierung und garantiertem Grundeinkommen«, in: Schmid, Thomas (Hg.), *Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin, S. 25–39.
- Vobruba, Georg (1989), *Arbeiten und Essen. Politik an den Grenzen des Arbeitsmarkts*, Wien.
- Vobruba, Georg (1990), »Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik in der Krise der Lohnarbeit«, in: Vobruba, Georg (Hg.), *Strukturwandel der Sozialpolitik*, Frankfurt a.M., S. 11–80.
- Vobruba, Georg (2001), »Coping With Drastic Social Change. Europe and the US in Comparison«, in: Beck, Wolfgang u.a. (Hg.), *Social Quality: A Vision for Europe*, The Hague, S. 251–270.
- Wallace, Claire (2003), »Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison«, *Czech Sociological Review*, Jg. 39, H. 6, S. 773–794.
- Wiesenthal, Helmut (1985), »Themenraub und falsche Allgemeinheiten«, in: Schmid, Thomas (Hg.), *Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin, S. 9–24.